

Santiago, veintinueve de octubre de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de fecha trece de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-3887-2023, se resolvió rechazar en forma íntegra la demanda de cobro de prestaciones y nulidad de despido.

Contra este fallo, la parte demandante interpuso recurso de nulidad, invocando la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que la demandante funda su recurso en la interpretación y aplicación errada de los artículos 38 y 45 del Código del Trabajo en relación con el artículo 152 ter H) del mismo cuerpo legal, indicando que la infracción tiene lugar en la medida que se ha atribuido a las normas una finalidad y sentido distinto del que corresponde.

Sostiene que la sentencia tiene como acreditado y no discutido que la remuneración de la actora estaba compuesta por ítems fijos y variables, dentro de estas últimas la remuneración por hora de vuelo y, luego de un análisis detallado de parte de la historia de la norma y sus modificaciones, expresa para negar lugar a la demanda, que nunca estuvo en las ideas matrices de la ley la extensión de la semana corrida a todos quienes tuvieran remuneración integrada por un componente variable; que la remuneración por hora es consecuente con la idea matriz de la referida Ley 20.281 en cuanto representa el pago por el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador prestando servicios, ajeno a un criterio de productividad, aun cuando su resultado final resulte variable y que el texto exige que se trate de una remuneración asimilable a comisiones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

o tratos, por lo que considerando el concepto de comisión contenido en el artículo 42, éste no se asemeja a la hora de vuelo; que no es posible hacer el cálculo que propone su parte pues la trabajadora no tenía remuneraciones diarias (exigencia de requisito de devengo diario) sino por períodos de servicio de vuelo y ni es posible determinar cuáles eran los días en que legalmente laboró, pues la normativa no distribuye la jornada en días, sino en períodos de servicios de vuelo.

Sustenta que la supuesta imposibilidad de cálculo proviene directamente del error de derecho primario cometido, por lo que no puede dejarse como hecho establecido tal imposibilidad, en la medida que proviene precisamente de la infracción legal denunciada.

Así, expresa que la sentencia deja sin aplicación la norma vulnerando el principio "donde la ley no distingue no le es lícito al intérprete distinguir", por lo que, después de citar el artículo 45 del Código del Trabajo, particularmente el segmento de la disposición que establece que "*el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones*", postula que, al contrario de lo que concluye la sentencia, la ley no se refiere únicamente a las comisiones y tratos, sino a todos aquellos que perciban una remuneración mixta que cumpla con los requisitos que la ley establece (variable, principal y ordinaria).

Por lo demás, señala, el mismo artículo 45 hace aplicable el beneficio a aquellos trabajadores exceptuados de descanso a que se refiere el artículo 35. Es decir, aquellos a que se refiere el artículo 38, norma que contempla precisamente trabajadores con jornada especial como aquellos que se desempeñan a bordo de naves, esto es, el caso de autos.

Argumenta que la interpretación jurídica debe adecuarse a los cambios en el mercado del trabajo, por lo que la referencia del artículo 45 del Código del Trabajo a las remuneraciones variables



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

"tales como comisiones y tratos", es meramente ejemplar, "existiendo un universo mucho más vasto de alternativas". Más aún, indica que el artículo 45 del Código del Trabajo debe interpretarse en concordancia con el inciso 3° del artículo 71, que señala que se entenderán por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que, con arreglo del contrato de trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes, citando también en su apoyo el dictamen N° 1276/072 de 08.03.94, de la Dirección del Trabajo, anterior a la Ley N° 20.281, por lo que ha de entenderse que respecto de los trabajadores con remuneración mixta (sueldo base y por hora), el beneficio se calcula sólo respecto de la parte variable. Lo relevante es que desde hace décadas la Dirección del Trabajo asimila la remuneración por hora a las comisiones o tratos, al contrario de lo afirmado en la sentencia.

Explicita que, una vez despejado el punto de derecho referido a la procedencia del pago de la semana corrida respecto de la remuneración variable de la actora (hora de vuelo), procede hacerse cargo de la segunda infracción legal, conforme a la cual el tribunal confunde el devengo diario con su cálculo y periodicidad de pago, desde que aunque la remuneración del concepto aparezca recién en la liquidación mensual del mes siguiente a aquel en que ellas se efectuaron, el devengo, es decir, el derecho a impetrar su pago, se produce cada día por el número de horas que se voló en él.

Adiciona que la Inspección del Trabajo, en dictamen ordinario N° 0110/001 de 8 enero de 2009, señala que "no existe inconveniente para efectuar el cálculo del promedio a que alude el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo (cálculo de la semana corrida) en forma mensual, en el evento de que este no pudiera realizarse semanalmente." Sin perjuicio de lo expuesto, en esta litis debió dar lugar a la demanda realizando una interpretación correcta y amplia



del artículo 45 del código del ramo, resultando indiferente si existe o no devengo diario, aunque claramente lo hay.

Destaca que la sintaxis del texto introducido por la Ley N° 20.281 hace claro su tenor literal y sentido, al no diferenciar y referirse genéricamente a trabajadores remunerados, por lo que se entiende que el legislador distingue entre los trabajadores remunerados por día, en la primera parte del inciso primero, y los trabajadores remunerados por sueldo mensual y remuneraciones variables, en la segunda parte del mencionado inciso. La claridad de la norma se opone a una interpretación restrictiva, aplicando el aforismo “donde no distingue el legislador no corresponde al intérprete hacerlo”.

Enfatiza que es de lógica que una remuneración variable de naturaleza diaria es claramente marginal e irrelevante estadísticamente en los regímenes remuneratorios actuales. Más aun en el derecho laboral, el sentido de la ley y la claridad de sus disposiciones debe determinarse a la luz de los principios inspiradores del derecho del trabajo, debiendo aplicarse el principio pro-operario para dejar de lado la interpretación restrictiva de la aplicación de semana corrida, que exige el devengo diario para dar lugar a su pago.

Explicita que parte de la doctrina ha sostenido que exigir que la remuneración variable sea devengada en forma diaria, implica una violación al principio de igualdad de remuneraciones reconocido en tratados internacionales ratificados por Chile, e incorporados a nuestro ordenamiento por medio del artículo 5° inciso 2 de la Constitución, toda vez que el período de descanso no se estaría remunerando en forma igualitaria, lo que es coherente con la institución en comento, figura compensatoria cuya esencia no es el devengo diario, sino la idea de que el trabajador no vea disminuida su capacidad de ingresos, por tener que tomarse los descansos legales.



Añade que la reciente jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha señalado que no es exigible el requisito de devengo diario, respecto de los trabajadores con remuneración mixta. A modo de ejemplo, cita las sentencias 131001-20 de 6 de mayo de 2021, 40.927-2021 de 5 de septiembre de 2022 y 89042-2021 14 de noviembre de 2022, 47.795-23 de 23 de abril de 2024.

Esclarecida la improcedencia de devengo diario que haría imposible el cálculo, se hace cargo del segundo argumento del tribunal referido a que "la normativa legal no distribuye la jornada en días.", indicando que, en este punto, la sentencia se aleja del tenor literal de la norma que regula la jornada, la que, si bien efectivamente es especial, establece días de trabajo y los consecutivos de descanso, como se desprende del artículo 152 ter H inciso segundo, cuyo texto transcribe y conforme el cual sostiene que la norma que regula la jornada claramente se refiere a ciclos de días, tanto de trabajo como de descanso.

Es este alejamiento del tenor literal de la disposición referida, el que nuevamente impide al tribunal hacer el cálculo indispensable, que no es más que dividir la remuneración variable por los días trabajados y multiplicarlos por los días de descanso. En conclusión, este segundo error de interpretación legal referido a que la distribución de días trabajados y de descanso no es por días, tuvo como consecuencia que la sentencia estimara que no era posible hacer el cálculo, aserto que no puede tenerse como hecho del fallo, pues es consecuencia de la errónea aplicación de los artículos 45 y 152 ter H.

Manifiesta que, si la sentencia hubiere realizado una correcta interpretación, y conforme al principio pro-operario, del artículo 45 en relación con el 152 ter H), necesariamente habría concluido que la actora es beneficiaria del beneficio de semana corrida, por tener remuneración mixta. Asimismo, habría concluido que el devengo diario no es exigido en la norma para los trabajadores de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

remuneración mixta, que la periodicidad de pago de la remuneración variable que aparece en la liquidación, resulta irrelevante para el otorgamiento del beneficio, y que la jornada mensual legal está regulada por días de descanso y trabajo que se indican en los roles de vuelo, razón por la cual habría acogido necesariamente la demanda. Además, existiendo remuneraciones impagas, también habría declarado que deben pagarse las cotizaciones de seguridad social correspondientes a la semana corrida y ordenar el pago de las remuneraciones por convalidación del despido según lo dispone el artículo 162 del Código del ramo.

Concluye aseverando que la supuesta imposibilidad de cálculo es directa consecuencia del vicio denunciado, por lo que solicita a esta Corte anule la sentencia, dictando la correspondiente de reemplazo de conformidad a la ley, que declare que la demandada deberá ser condenada al pago del beneficio de semana corrida, debiendo indicar las sumas adeudadas que estime conforme al mérito del proceso, o las bases necesarias para su determinación; que deberán pagarse las cotizaciones adeudadas por el citado concepto y, al no encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones al momento del despido, que la demandada deberá continuar pagando las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde el despido hasta su convalidación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Segundo: Que, de acuerdo a lo expresado, la impugnación se funda en la causal prevista en la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, que determina que será procedente el recurso de nulidad cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, causal que tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

palabras, su propósito esencial está en fijar el *significado, alcance y sentido* de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados, de modo tal que sus supuestos de procedencia deben referirse única y exclusivamente al derecho aplicable, pues los hechos no pueden ser modificados y, en consecuencia, resultan inamovibles para esta Corte.

En términos simples, la causal de nulidad señalada debe ser admitida en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia, y ello puede tener lugar en los siguientes 3 casos: *contravención formal de la ley; errónea interpretación de la ley; y falsa aplicación de la ley.*

Tercero: Que, para la resolución del recurso, resulta necesario tener en consideración que el régimen de la institución de la “semana corrida” y las normas sobre descanso, se regulan en los artículos 45, 35 y 38 del Código del Trabajo.

El **artículo 45 del Código del Trabajo** dispone: *“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.*

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35”.

Por su parte, **el artículo 35 del mismo código**, en cuanto a los días de descanso, señala: *“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.*

A su vez, el **artículo 38 numeral 5 del Código del ramo**, en cuanto a las excepciones al descanso obligatorio, indica: *“Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:... 5.- a bordo de naves;”.*

Cuarto: Que, tal como lo indicó la Excma. Corte Suprema en el motivo sexto de la sentencia dictada en los autos Rol N°40.927-2021, citando doctrina especializada en la materia, la semana corrida *“consiste en el derecho al pago de una remuneración especial que el legislador impone a las partes que han convenido un sistema de remuneración por día, bajo el cual los días de descanso, como serían los domingo y festivos y los compensatorios de éstos, no darían derecho a remuneración, por lo cual la ley dispone sean pagados. En otras palabras, el legislador beneficia los días de descanso (domingo, festivos y compensatorios) a favor de los trabajadores que por su sistema de remuneración por día trabajado no tendrían derecho a remuneración.”* (Lanata G., “Contrato Individual de Trabajo”, Abeledo Perrot, Cuarta Edición, p. 181) institución que posee su génesis en la



Ley 8.961, de 31 de julio de 1948, y que fue modificada por la Ley 20.281 ‘agregando una oración final a su inciso primero, confiriéndole también este derecho al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones.’... (ob. cit. P. 181 y 182).

De acuerdo con lo indicado, el beneficio de “semana corrida” también fue extendido a los trabajadores con remuneración mixta, esto es, a aquellos que tienen un sueldo mensual y remuneraciones variables, como acontece con las tripulantes de cabina, modificándose el supuesto básico sobre el cual antes se sustentaba el beneficio, en que para su procedencia requería que los trabajadores sean exclusivamente remunerados por día.

De la misma manera, la sentencia ya aludida precedentemente cita la obra de la profesora Lanata en cuanto a la oportunidad del devengo de la remuneración variable, señalando: *“Debe considerarse que la nueva norma no señala que las comisiones deban haberse pactado para pagarse o devengarse diariamente, por lo que debe entenderse entonces, que se amplía considerablemente la aplicación del beneficio, extendiéndolo a todos aquellos trabajadores que perciben remuneraciones mixtas” (ob. cit. P. 181 y 182)”*.

Luego, el mismo fallo agrega: *“Asimismo, se ha indicado por parte de la doctrina que ‘debemos señalar que la frase introducida por la Ley N°20.281 indica explícitamente ‘igual derecho’, sin expresar diferencia alguna. Así, lo correcto sería interpretar dicha frase haciendo referencia al beneficio del pago de los días domingos y festivos, es decir, a una remuneración por semana corrida sin distinción. Podemos de esta manera entender la reforma como un avance en la búsqueda de la igualdad de remuneraciones, teniendo así todos los trabajadores un pago por los períodos de descanso. Es de esta manera que se debe entender la intención del legislador al introducir esta frase y no como lo hace la jurisprudencia limitando*



este beneficio a quienes tengan remuneraciones variables devengadas día a día tales como en la situación existente antes de la reforma.’ (Arellano P. y Ponce I., “Interpretación Jurisprudencial del Beneficio de Semana Corrida: Violación del Principio De Igualdad de las Remuneraciones,” Revista de Derecho UACH, Vol. XXIV, N°2, Diciembre de 2011, p. 233)”.

Quinto: Que la sentencia recurrida estableció, en su considerando 1°, que entre las partes existió relación laboral que se extendió entre el 23 de julio de 2009 y el 28 de febrero de 2023, en virtud de la cual la demandante se desempeñó como tripulante de cabina, con una remuneración ascendente a \$1.392.767.-, contrato que terminó por necesidades de la empresa.

Asimismo, estableció en el considerando 8° que la demandante era remunerada por sus servicios mediante el pago de un sueldo base, por mensualidades vencidas, percibiendo, además de éste, la suma que indica (\$3.000.-) por hora de vuelo nacional e internacional, agregando en el motivo 9°, que la referida remuneración por hora depende del denominado “rol de vuelo” a que se refiere la cláusula sexta del contrato, y su resultado mensual es variable en función de las horas de vuelo efectuadas.

Sexto: Que en los considerandos sexto, séptimo y décimo la sentencia discurre sobre el beneficio de la semana corrida y su procedencia en el caso de autos, concluyendo que éste no resultaría aplicable a la actora.

Para negar lugar al beneficio impetrado, el sentenciador tuvo en cuenta que el objetivo de la ley que incorporó el instituto cuya aplicación se reclama, no lo tenía en mira, sino sólo establecer que el sueldo base, regulado en el artículo 42 del código del ramo, no fuera inferior al sueldo mínimo, transcribiendo al efecto, fracciones de la Historia de establecimiento de la Ley 20.281, lo que le permite afirmar que fue una indicación del Presidente de la República la que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

incorpora la segunda parte del inciso 1° del artículo 45, en un texto que no tuvo alteraciones durante la tramitación.

En consecuencia, se afirma en el fallo recurrido que no estuvo en las ideas matrices de la ley, la extensión de la semana corrida a todos quienes tuvieran algún componente variable en su remuneración; y que, cuando se legisló acerca de dicho beneficio, se hizo con miras a incluir en éste a los trabajadores comisionistas, en particular a los dependientes del comercio, que engrosan sus estipendios significativamente con porcentajes de la venta.

Así, afirma que la remuneración por hora de vuelo acordada es consistente con la idea matriz de la Ley 20.281, en cuanto a que el sueldo representa el pago por el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador prestando servicios, con independencia de su productividad efectiva, o algún modo cuantificable de aporte a las ganancias de la empresa, desde que la hora de vuelo es remunerada sin considerar la ocupación del vuelo o ruta en que se presta, lo que marca una independencia notoria entre el resultado de la operación y la remuneración a percibir por el tripulante de cabina.

En consecuencia, aunque el monto a pago mensual resulte variable en función de las horas de vuelo efectuadas, tal fluctuación no se encuentra ni en el espíritu ni en el texto de la variabilidad a que alude la segunda parte del artículo 45 del Código del Trabajo, porque el texto exige que se trate de una remuneración variable, asimilable a las comisiones o tratos, que no se asemeja en forma alguna razonable a la compensación por hora de vuelo.

Añade que el espíritu fue asegurar que el sueldo equivaliera al ingreso mínimo, en particular, salvaguardar la situación de los vendedores comisionistas, en tanto ellos estaban expuestos a una estructura remuneracional que los restaba improcedentemente de beneficio de semana corrida, conclusión que reafirma al examinar la regulación legal específica contenida en los artículos 152 ter A y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXXHJF

siguientes del Código del Trabajo para la prestación de servicios de los tripulantes de cabina, cuya normativa no consulta un pago similar a la semana corrida, postulando que la demandante no tenía remuneraciones diarias, desde que percibe un sueldo mensual y un pago por horas de vuelo, lo que resulta coherente con la normativa que distribuye la jornada ya no en días, sino en períodos de servicio de vuelo, según estos se definen y regulan en ella.

Séptimo: Que, al efecto, resulta evidente a juicio de esta Corte, que el pilar fundamental de la decisión del tribunal del grado se asila en la consideración del elemento histórico propio de la labor de interpretación, intentando precisar el sentido de la disposición en que cifra sus pretensiones la parte demandante, mediante la observación de un momento preciso, el de la emisión de la norma.

Sin embargo, tal perspectiva prescinde de considerar que las cuestiones de interpretación no pueden resolverse definitiva y únicamente desde un enfoque histórico, toda vez que siempre hay que ver si el resultado así obtenido es conciliable con los otros criterios, sobre todo con el del fin y objeto de la norma, por así imponerlo la función de la ley; y porque ella debe desplegar efectos reguladores siempre y para el futuro, de manera que lo que era razonable en el momento de emisión de la norma, puede resultar dudoso más tarde.

En consecuencia, aunque el referido parámetro sea de utilidad para el esclarecimiento de lo que los legisladores tenían en mente al sancionar una determinada disposición, sobre todo para la exclusión de los resultados que, aunque afines con el objetivo de la norma, fueron examinados en el proceso legislativo y rechazados, la teleología objetiva, referida al momento actual de aplicación del Derecho, tiene primacía en caso de duda, escenario en el cual la restricción del sentido del artículo 45 del Código del Trabajo efectuada por el tribunal de la instancia aparece incongruente con su



tenor literal y con las restantes disposiciones que la propia sentencia cita, como se dirá.

Octavo: Que, en efecto, como lo ha asentado la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema a través del recurso de unificación, el derecho a una remuneración especial para aquellos trabajadores retribuidos por día y aquellos que son retribuidos con salario mixto (esto es, ítem mensual y variable), se confiere para que se paguen los días domingo y festivos y los compensatorios de éstos, a los trabajadores adscritos al régimen remuneracional antes indicado, los cuales, hasta antes del artículo 45 del Código del Trabajo y su modificación, no tenían derecho al pago de los señalados días de descanso.

Noveno: Que, como ya se indicó con anterioridad, en autos se tuvo por acreditado que la demandante percibía remuneración de carácter mixta, esto es, compuesta por un componente fijo y otro variable, siendo un hecho no debatido que la prestación de servicios que daba origen a la remuneración variable se podía efectuar en domingos y festivos.

En este contexto, lo primero que tiene presente esta Corte es que la actora se encuentra dentro de la hipótesis del beneficio de la “semana corrida” regulado en el artículo antes citado, pues sus remuneraciones eran de carácter mixto, integradas por un componente fijo (sueldo base) y otro variable, dependiendo este último, entre otros, de las horas de vuelo que la tripulante realizaba efectivamente de manera mensual, de modo que le resulta aplicable, con miras a asegurar que su derecho al descanso no se tradujera en una merma de sus ingresos.

Décimo: Que, a continuación, esta magistratura tiene en particular consideración que el beneficio que se analiza se otorga no sólo para remunerar el descanso correspondiente a domingo y festivos, sino que también los “*días compensatorios de éstos*” cuando



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

los primeros sean efectivamente trabajados, teniendo en cuenta para ello que la hipótesis se encuentra expresamente considerada en el inciso final del artículo 45, en relación al artículo 38 N°5 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores “a bordo de naves”, quienes no están sujetos a la norma del artículo 35 del citado Código, y por ende, sus días de descanso no necesariamente coinciden con domingo o festivos.

A lo anterior, corresponde agregar que la consideración del estatuto particular que el artículo 152 ter y siguientes del Código del Trabajo contempla no pugna con lo expresado, máxime si esta última disposición expresamente consigna, después de establecer los destinatarios de las disposiciones comprendidas en el Capítulo respectivo, que les son aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de ese apartado, oposición que no sea advierte al examinar las definiciones que la ley entrega de conceptos como “período de servicio de vuelo”, “período de servicio”, “tiempo de vuelo”, “rol de vuelo”, “jornada mensual ordinaria”, “jornada mensual especial”, sus límites, las potestades del empleador de modificar el rol de vuelo y sus restricciones, la compensación de los días libres programados, la regulación de las horas de descanso en relación a los servicios de vuelo, el derecho a descanso dominical de estos trabajadores, la compensación por prestación de servicios durante días feriados, entre otros .

Undécimo: Que en cuanto a la exigencia del “devengo diario” de la remuneración variable, que el juez considera como requisito para la procedencia de la semana corrida, debe hacerse presente que ella no encuentra sustento ni correlato en la historia de la ley ni en el texto del artículo 45 del Código del Trabajo, aun cuando la Dirección del Trabajo lo exija y argumente en su favor, lo que a juicio de esta



Corte resulta improcedente, siguiendo en esta parte el razonamiento de la Corte Suprema aludido en el considerando 4° que precede.

Para esta magistratura, la circunstancia de revestir el procedimiento de determinación de la remuneración variable, algún grado de complejidad tales como las eventuales modificaciones que puedan mensualmente sufrir los “roles de vuelo”, que deba esperarse la finalización del mes para determinar las “horas de vuelo” efectivamente trabajadas por las tripulantes, o que el pago de las mismas se efectúe con un mes de desfase, no puede ser un obstáculo para otorgar el beneficio de la semana corrida y remunerar el descanso de este tipo de trabajadores, pues estimarlo de esa manera implicaría dejar al arbitrio de los empleadores su goce, ya que éstos podrían complejizar el referido proceso, desconociendo el derecho otorgado por ley, aun tratándose en el caso concreto de una actividad regulada (artículo 152 ter H del Código del Trabajo), existiendo condiciones objetivas que permiten determinar su monto, mes a mes.

Finalmente, la circunstancia que la periodicidad del pago de la remuneración variable se efectúe mensualmente, incluso en este caso, con un mes de desfase, no guarda relación con la oportunidad de su devengo, obrando en el proceso antecedentes suficientes para determinar las horas de vuelo realizadas y la cuantía de la remuneración obtenida en virtud de la referida jornada, confundiendo el sentenciador el devengo diario con la periodicidad de pago del aludido ítem variable, pues este concepto, integrante de la remuneración, se determina en función a lo obtenido jornada a jornada, de acuerdo a la asignación de los roles de vuelos correspondientes.

Duodécimo: Que por los fundamentos esgrimidos en los motivos precedentes, esta Corte ha podido tener por configurada la infracción de ley denunciada por la actora respecto al artículo 45 del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

Código del Trabajo, pues conforme a los hechos establecidos en el fallo, la trabajadora demandante cumplía con los requisitos y tenía derecho al beneficio de la semana corrida, debiendo acogerse el recurso de nulidad, y dictarse sentencia de reemplazo en que se disponga el pago de la remuneración variable adeudada, lo que impondrá determinar en la instancia procesal correspondiente, la pertinencia de hacer lugar a las restantes prestaciones demandadas que dependen de la existencia del ítem que se ha declarado procedente (cotizaciones de seguridad social adeudadas y la llamada nulidad del despido).

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos **477**, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **acoge, sin** costas el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia de trece de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-3887-2023, la que, en consecuencia, **es nula** en lo referido al rechazo del reconocimiento de su derecho a la remuneración del concepto semana corrida, y se la reemplaza por la que, a continuación, se dicta separadamente y sin nueva vista del recurso, y que se pronunciará debidamente sobre el referido concepto y sobre las restantes prestaciones que de él deriven.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Graciela Gómez Quitral.

No firma la fiscal judicial señora Clara Carrasco, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

N° Laboral-Cobranza-2023-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q. y Ministra Suplente Paola Cecilia Diaz U. Santiago, veintinueve de octubre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veintinueve de octubre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YMXSBHXHHJF